

7. 2. 2017

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Valorizace náhrad pro zdravotně poškozené zaměstnance nebo jejich pozůstalé podle nové právní úpravy

Nařízením vlády č. [433/2016](#) Sb. se jako každý rok zvyšují renty (náhrady za ztrátu na výděleku) z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání - jednak pro samotného poškozeného bývalého nebo i současného zaměstnance a také pro jeho případné pozůstalé, a to analogicky ke zvýšení důchodů.[1]

Mezi druhy náhrady škody, kterými je povinován zaměstnavatel zaměstnancům, patří i náhrada za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti.[2] Zemře-li zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, pak má zaměstnavatel povinnost hradit pozůstalým náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Důvody přiznání náhrad, výpočet náhrad a mechanismus jejich valorizace již zde byly vyloženy.[3] Postačí proto zajisté pro účely této informace poukázat jen na úpravu nároku na náhradu za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti ve zvláštních situacích a samozřejmě na valorizaci náhrad k 1. 1. 2017.

Když je poškozený v pracovní neschopnosti nebo nesežene nové zaměstnání

Náhrada za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu než je původní pracovní úraz, který je důvodem vyplácení náhrady. Pokud je zaměstnanec v pracovní neschopnosti kupř. pro respirační onemocnění, které je asi nejčastějším důvodem kratších pracovních neschopností, tak dostává nadále náhradu za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti (i když se nachází v pracovní neschopnosti). Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského (resp. náhrady mzdy za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti).

Náhrada za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, tedy zaměstnanci, který nenalezl po škodné události pracovní uplatnění; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy. Pobíral-li ovšem zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru, popř. jiného pracovně-právního vztahu.

Ovšem zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zajištěna zaměstnavatelem, přísluší náhrada za ztrátu na výděleku pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si zaměstnanec bez vážných důvodů opomenul vydělat.

Aktuální valorizace

Průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady se upravuje tak, že průměrný výdělek rozhodný pro

výpočet náhrady, popřípadě zvýšený podle pracovněprávních předpisů, se zvyšuje o 2,2 %. Zdůrazněme pro správný matematický postup znovu, že příslušnou procentní sazbou se zvyšuje rozhodný průměrný výdělek, nikoliv samotná náhrada! Za základ výpočtu se bere průměrný výdělek před vznikem škody, který byl v převážné většině případů již dříve valorizován. Výpočet každé náhrady se musí důsledně provést od okamžiku vzniku škody, tedy vzniku nároku na náhradu, neboť jednotlivé valorizace na sebe navazují, a proto jedna případná nepřesnost působí řetězově na výpočet ostatních - navazujících.[4]

Naposledy došlo k valorizaci s účinností od 1. ledna 2016 (o 40 Kč), a to v závislosti na tehdejšímu zvýšení procentní výměry důchodů. Zaměstnancům nebo pozůstalým, kterým vznikl nárok na náhradu za ztrátu na výděleku a na náhradu nákladů na výživu pozůstalých po 31. 12. 2015, valorizace provedena nebyla. Tito zaměstnanci resp. pozůstalí si museli počkat zase až na valorizaci další, tedy valorizaci prováděnou právě k 1. lednu 2017, a to o 2,2 %. Podobně se ovšem právě tato aktuální úprava - valorizace - neprovede, vznikl-li (vznikne-li) nárok na náhradu po 31. prosinci 2016, takových náhrad se bude týkat až valorizace příští, která bude zřejmě k 1. lednu 2018.

Jednoduchý příklad:

Průměrný výdělek zaměstnance před úrazem činil 20 000 Kč. Po úrazu 16 000 Kč. Náhrada za ztrátu na výděleku proto činí 4 000 Kč. Jestliže je předepsána valorizace náhrady za ztrátu na výděleku ve výši 2,2 %, pak se (fiktivní) průměrný výdělek 20 000 Kč zvýší na 20 440 Kč, a proto i vyplácená náhrada na 4 400 Kč. (Nesprávný by byl výpočet, kdy by se podle předepsané procentní sazby (2,2 %) pro valorizaci zvyšovala přímo náhrada (4 000 Kč), neboť by tak došlo k jejímu zvýšení toliko na 4 088 Kč.)

Terezie Nývltová Vojáčková

[1] Nový občanský zákoník, účinný od 1. 1. 2014 neukládá valorizovat náhrady přiznané dle občanskoprávních předpisů, proto je vládou prováděna jen valorizace v oblasti pracovně-právních (a služebních) vztahů, tedy zaměstnancům nebo jejich pozůstalým. Obdobná valorizační úprava se provádí i pro vojáky a policisty (příslušníky bezpečnostních sborů) postižené služebním úrazem nebo nemocí z povolání (nařízení vlády č. [430/2016](#) Sb. a nařízení vlády č. [424/2016](#) Sb.).

[2] Na okraj je třeba poznamenat, že náhrada za ztrátu na výděleku je čistě zákonný resp. legislativní pojem, jenž nepokrývá všechny možné praktické případy, kdy se přiznává, přesně nevyjadřuje všechny okolnosti, za kterých se náhrada (renta) poskytuje. Vyplácí se, když zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání musel změnit zaměstnání nebo není schopen pracovat v rozsahu jako dosud, třeba si musel dohodnout zkrácení pracovního úvazku, a v důsledku toho poklesl jeho příjem (výdělek) čili mu vznikla škoda. Ovšem vzniku této škody nemusí nutně předcházet pracovní neschopnost, neboť ne vždy to zdravotní stav poškozeného vyžaduje, nicméně tímto termínem je jasně odlišen příslušný nárok zaměstnance od nároku na náhradu škody způsobené ztrátou na výděleku po dobu pracovní neschopnosti.

[3] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[4] Právní předpisy, kterými se upravuje náhrada za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, se vydávají již od r. 1976. Před r. 1989 byla vydána jen 2 nařízení vlády, po r. 1989 1 zákon a další nařízení vlády (které nejprve provedly zpětné valorizace za léta, kdy nebyla pravidelná valorizace činěna, a posléze začaly realizovat valorizace pravidelné) - přehled valorizačních předpisů je obsažen v poznámce pod čarou v aktuálním nařízení vlády provádějícím valorizaci.

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)